

Michał Sobczak¹

Rozdział VII

Charakterystyka metodyki badań nad pracą tymczasową w regionie łódzkim

Wprowadzenie

Badania nad pracą tymczasową zostały przeprowadzone jako część projektu „Kariery pracownicze pracowników tymczasowych” w ramach badań statutowych Katedry Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Problem badawczy został wybrany ze względu na szybki wzrost liczby pracowników tymczasowych na współczesnym rynku pracy, co dotyczy zarówno Polski jak i regionu łódzkiego. Zatem za istotną należy uznać kwestię, czy i w jakim stopniu praca tymczasowa wpływa na procesy realizowania karier zawodowych przez ludzi świadczących ten rodzaj pracy oraz w jakiej mierze modyfikuje ich aspiracje i oczekiwania względem przyszłości zawodowej.

Przed rozpoczęciem badań zakładano, że pracownicy tymczasowi mogą być marginalizowani w organizacjach i napotykać na szereg barier utrudniających rozwój zawodowy, a co za tym idzie wpływać negatywnie na procesy budowania przyszłości zawodowej. Wyniki przeprowadzonych badań mogą przyczynić się do racjonalizowania działań podejmowanych przez różne instytucje w ramach regionalnego rynku pracy, a także do wzbogacenia doradztwa zawodowego realizowanego w agencjach pracy, urzędach pracy i innych organizacjach.

1. Cele badawcze i hipotezy

W ramach prowadzonego projektu przyjęto następujące podstawowe cele badawcze:

- Cel 1: rozpoznanie najważniejszych zalet i wad pracy tymczasowej z punktu widzenia pracowników i pracodawców, w tej ostatniej grupie pracodawców- użytkowników i agencji pracy tymczasowej;
- Cel 2: zdiagnozowanie wpływu pracy tymczasowej na oczekiwania i aspiracje pracowników względem kariery zawodowej, z uwzględnieniem budowy portfela

¹ Doktorant, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.

kompetencji, które można zyskiwać, bądź rozwijać w ramach pracy tymczasowej, szczególnie w odniesieniu do osób młodych (do 25 roku życia);

- Cel 3: określenie specyfiki zarządzania pracownikami tymczasowymi w odniesieniu do wybranych funkcji w organizacjach korzystających z pracy tymczasowej.
- Dodatkowo określono szereg celów szczegółowych, takich jak:
- analiza rynku pracy tymczasowej w woj. łódzkim;
- rozpoznanie rodzajów kompetencji, które można zyskiwać, bądź rozwijać w ramach pracy tymczasowej;
- zapoznanie się z sytuacją i możliwościami pracowników tymczasowych, przedstawicieli zbiorowości o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób: dojrzałych w wieku 40+ oraz młodych (do 25 lat).
- Przyjęto cztery hipotezy badawcze:
- H1 – Praca tymczasowa jest działaniem pozwalającym wyjść z sytuacji bezrobocia.
- H2 – Kariera zawodowa związana z wejściem w obszar pracy tymczasowej nie jest karierą preferowaną, ale ma charakter wymuszony, głównie pod presją bezrobocia.
- H3 – Pracownicy tymczasowi poszukują tranzycji do pracy stałej.
- H4 – Młodzi pracownicy tymczasowi, którzy nie ukończyli 25 roku życia próbują poprzez pracę tymczasową budować portfel kompetencji, który zwiększy ich wartość i szanse na rynku pracy.

2. Metody i techniki badań

Ze względu na rozbudowane cele i hipotezy badawcze należało przeprowadzić badania uwzględniające różną optykę wielu podmiotów działających na rynku pracy tymczasowej. Badane były więc agencje pracy tymczasowej, pracodawcy-użytkownicy, sami pracownicy tymczasowi oraz ich bezpośredni przełożeni (kierownicy liniowi). Dodatkowo, badaniu poddano również studentów, którzy często są pracownikami tymczasowymi, a ponadto dzięki temu uzyskano informacje na temat społecznego odbioru tej formy zatrudnienia. Takie podejście badawcze powoduje, że przedmiot badań został poddany analizie i omówiony szeroko i wielostronnie co wpływa na kompleksowość ujęcia tematu. Ze względu na występowanie różnych podmiotów badawczych zostały przygotowane odrębne narzędzia (kwestionariusz) badawcze dla każdej zbiorowości (załączniki od nr 1 do nr 5); wykorzystano metodę wywiadu ustrukturyzowanego oraz metodę ankietową, według poniższych ustaleń:

- agencje pracy tymczasowej były badane z wykorzystaniem wywiadu ustrukturyzowanego, przeprowadzanego z ich przedstawicielami. Informacje z wywiadów były uzupełniane wnioskami płynącymi z analizy materiałów i dokumentów udostępnionych przez agencje. Badania te dostarczyły informacji nt. funkcjonowania APT, form i zasad współpracy z pracownikami tymczasowymi oraz pracodawcami - użytkownikami, dobrych i złych praktyk w zakresie pracy tymczasowej, itp.;
- pracodawcy - użytkownicy zostali zbadani za pomocą ankiety skierowanej do specjalistów ds. zasobów ludzkich lub kierownictwa działów personalnych. Dzięki temu uzyskano informacje na temat wielkości i polityki zatrudnienia tymczasowego w przedsiębiorstwach, charakterystyki i oceny relacji działów HR z APT

oraz z pracownikami tymczasowymi; w zapytaniach zwrócono uwagę na korzyści płynące z tej formy zatrudnienia dla przedsiębiorstwa-użytkownika. Dodatkowo, uzyskano również informacje, nt. możliwości rozwoju karier zawodowych pracowników tymczasowych, w tym tranzykcji do pracy stałej;

- kierownicy liniowi zespołów, w których pracowali pracownicy tymczasowi zostali poddani badaniu kwestionariuszowemu. Miało ono na celu zbadanie relacji panujących w zespołach, w których pracują pracownicy tymczasowi. Ponadto, uzyskano informacje o jakości i wydajności pracy świadczonej przez osoby skierowane z APT oraz możliwości i częstotliwości tranzykcji do pracy stałej;
- badanie pracowników tymczasowych zostało przeprowadzone przy użyciu kwestionariusza ankiety, która zrealizowana była w przedsiębiorstwach-użytkownikach. Badanie dotyczyło m. in. ich rozwoju zawodowego, stosunku do pracy tymczasowej, satysfakcji i oczekiwań wobec pracy. Uzyskano również informacje nt. problemów związanych z tą formą zatrudnienia, relacji z agencją i pracodawcą-użytkownikiem, itp.;
- sondaż wśród studentów studiów II stopnia wybranych kierunków Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego, dotyczył oceny pracy tymczasowej i związanych z nią doświadczeń w kontekście budowania kariery zawodowej. Gdy wśród badanych trafiła się osoba, która w czasie badania była aktywnym pracownikiem agencji pracy tymczasowej, była proszona o odpowiedź na dodatkowe pytania. Były one identyczne, jak w kwestionariuszu ankiety skierowanej do pracowników tymczasowych w przedsiębiorstwach-użytkownikach. Analizy te zostały wykonane z tego względu, że coraz częściej studenci dorabiają świadcząc m.in. pracę tymczasową.

3. Omówienie konstrukcji kwestionariuszy ankiet

Kwestionariusz ankiety skierowanej do działów personalnych przedsiębiorstw („Kwestionariusz Pracownicy tymczasowi w firmie (dla działów personalnych)” - Załącznik nr 3) składał się z 16 pytań i metryczki, która obejmowała informacje nt. przedsiębiorstwa (zakładu). dwanaście pytań było typu kafeterijnego, głównie jednokrotnego wyboru, z niektórymi odpowiedziami w formie otwartej. trzy pytania były w formie tabelarycznej i wymagały wpisania konkretnych danych, głównie liczbowych zaś jedno sformułowano w formie otwartej. Kwestionariusz został podzielony na 5 działów plus metryczkę, a jego szczegółową strukturę przedstawia tabela 1.

Struktura kwestionariusza pozwoliła na szerokie rozpoznanie problematyki zatrudnienia oraz roli pracowników tymczasowych w przedsiębiorstwach. Wypowiedzi z tej ankiety realizują cel badawczy: „rozpoznanie najważniejszych zalet i wad pracy tymczasowej z punktu widzenia pracowników i pracodawców: użytkowników i agencji pracy tymczasowej (APT)” oraz częściowo cel „określenie specyfiki zarządzania pracownikami tymczasowymi w organizacjach korzystających z pracy pracowników tymczasowych.

Uzupełnieniem wyżej opisanych badań, pomagającym zrealizować te same cele badawcze, była ankieta prowadzona wśród kierowników liniowych w przedsiębiorstwach. Kwestionariusz („Kwestionariusz Pracownicy tymczasowi w firmie (dla kierowników liniowych)

Tabela 1. Struktura kwestionariusza „Pracownicy tymczasowi w firmie (dla działów personalnych)”

Działy kwestionariusza	Treść pytań
Przyczyny zatrudniania i rodzaj prac wykonywanych przez pracowników tymczasowych	W jakich sytuacjach sięgają Państwo po pracowników tymczasowych?
	Czy istnieją w firmie plany dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych?
	Do jakich prac kierowani byli w 2012 r. w Państwa firmie pracownicy tymczasowi?
	Proszę wymienić przykładowe nazwy stanowisk o niskich, średnich i wysokich kwalifikacjach, na które zatrudniano w 2012 r. pracowników tymczasowych
Charakterystyka i warunki pracy pracowników tymczasowych	Proszę uzupełnić podstawową charakterystykę grupy pracowników tymczasowych w Państwa firmie na koniec roku 2011 i 2012 w zakresie: płci, wieku i wykształcenia
	Na jak długo firma wynajmowała pracowników tymczasowych (według stanu na koniec 2011 i 2012 roku)
	Czy system motywowania w Państwa firmie obejmuje również pracowników tymczasowych (np. płace, premie, nagrody itd.)?
	Na jakiej podstawie są kształtowane wynagrodzenia pracowników tymczasowych?
Współpraca z agencjami pracy tymczasowej	Kto odpowiada za przygotowanie pracowników tymczasowych do wykonywania prac w naszej firmie?
	Czy przekazują Państwo do agencji pracy tymczasowej informacje o wynikach pracy pracowników tymczasowych?
Przedłużanie współpracy z pracownikami tymczasowymi	Czy zdarzyło się w Państwa praktyce odesłanie nieodpowiedniego pracownika tymczasowego do agencji?
	Czy podejmowane są jakieś działania przez firmę w celu zatrzymania pracownika tymczasowego na okres dłuższy niż przewidują to przepisy prawa (limity czasowe)?
Korzyści i problemy związane z zatrudnianiem pracowników tymczasowych	Czy zdarzają się sytuacje, że jakimś pracownikom tymczasowym składacie propozycje zatrudnienia stałego?
	Jakie korzyści daje waszej firmie korzystanie z pracy pracowników tymczasowych?
Metryczka	Jak układa się współpraca waszej firmy z agencjami pracy tymczasowej?
	Jakie problemy pojawiają się we współpracy z agencjami pracy tymczasowej?
	wielkość firmy (liczba zatrudnionych ogółem)
	branża
	charakter działalności firmy (produkcja, usługi)
	lokalizacja firmy
	struktura własnościowa firmy

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety, Załącznik nr 3

– Załącznik nr 4) ten był zdecydowanie krótszy i składał się jedynie z 6 pytań merytorycznych (5 kafeteryjnych i 1 o liczbę) i miał za zadanie ukazać relacje pracowników tymczasowych z bezpośrednimi przełożonymi oraz współpracownikami. Kwestionariusz zawiera też krótką metryczkę z pytaniami o nazwę działu i wielkość kierowanego zespołu. Pytania nie zostały podzielone na dodatkowe działy, a dotyczyły następujących kwestii:

- przebiegu współpracy pracowników tymczasowych i stałej załogi firmy;
- problemów jakie występują z pracownikami tymczasowymi;
- oceny efektów pracy pracowników tymczasowych;
- częstotliwości zatrudniania na stałe pracowników tymczasowych;
- zadowolenia kierowników ze współpracy z pracownikami tymczasowymi;
- liczby podległych pracowników tymczasowych w 2012 roku.

Założone cele i hipotezy badawcze spowodowały, że zdecydowanie najważniejszym elementem badań była ankieta skierowana bezpośrednio do pracowników tymczasowych. Kwestionariusz („Ankieta dla pracowników tymczasowych – Załącznik nr 1) składał się z 13 pytań merytorycznych (plus metryczki), z których jedno było otwarte, a pozostałe były typu kafeteryjnego, lecz niektóre umożliwiały dopisanie własnych odpowiedzi. Kwestionariusz podzielony był na trzy działy oraz metryczkę, a jego szczegółową strukturę przedstawia tabela 2.

Dzięki wynikom ankiety przedstawionej w tabeli 2 dopełniono realizację celów badawczych wymienionych przy omówieniu wcześniejszych kwestionariuszy. Poza tym ankieta ta pozwoliła na zdiagnozowanie wpływu pracy tymczasowej na oczekiwania i aspiracje karierowe pracowników oraz kształtowanie się poziomu ich zatrudnialności dzięki budowie portfela kompetencji. Badanie to jednocześnie pozwoliło zapoznać się z sytuacją pracowników tymczasowych w zbiorowościach o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób starszych w wieku 40+ oraz młodych (do 25 lat). Rodzaj pytań skierowanych do pracowników tymczasowych przedstawiono w tabeli 2, dostarczając one również danych do weryfikacji przyjętych hipotez.

Identyczną strukturę, jak przedstawiona w tabeli 2 miało badanie ankietowe skierowane do studentów, którzy byli pracownikami tymczasowymi, zatem i cele badawcze w tym przypadku były takie same jak w badaniach pracowników tymczasowych. Dodatkowo każdy z podchodzących do badania studentów z wytypowanych kierunków (niezależnie czy był pracownikiem tymczasowym czy nie) brał udział w krótkim sondażu nt. zjawiska pracy tymczasowej („Ankieta student jako pracownik tymczasowy” – Załącznik nr 2), którego celem było rozszerzenie spektrum analiz w ramach przyjętych celów badawczych. W badaniu tym, każda osoba, która wiedziała czym jest praca tymczasowa była proszona o ustosunkowanie się do następujących kwestii:

- czy praca tymczasowa jest ciekawym sposobem na uzyskanie dodatkowego źródła dochodu;
- czy praca tymczasowa wydaje im się dobrym punktem wyjścia do zdobywania praktycznych doświadczeń zawodowych;
- czy główną zaletą tej formy pracy jest jej elastyczność czasowa, która pozwala na łączenie jej z nauką i innymi aktywnościami;
- czy docierają do nich sygnały, iż w tej formie zatrudnienia są szczególnie złe warunki pracy i wynagrodzenia;

Tabela 2. Struktura kwestionariusza ankiety dla pracowników tymczasowych wykonujących pracę na rzecz badanych pracodawców - użytkowników

Działy kwestionariusza	Treść pytań
Charakterystyka pracowników tymczasowych	Jak długo trwa Twoja współpraca z obecną Agencją Pracy Tymczasowej (APT)?
	W ilu przedsiębiorstwach do tej pory pracowałeś(-aś) skierowany(-a) tam przez obecną APT?
	Na jakim stanowisku aktualnie jesteś zatrudniony (-a) jako pracownik tymczasowy (jakie zadanie wykonujesz)?
	Czy zadania, które aktualnie wykonujesz jako pracownik tymczasowy, są zgodne z kierunkiem Twojego wykształcenia lub z posiadanym przez Ciebie zawodem?
	Czym zajmowałeś(-aś) się / co robiłeś(-aś) bezpośrednio przed podjęciem aktualnej pracy tymczasowej?
Korzyści i problemy związane z pracą tymczasową	Które z przedstawionych poniżej stwierdzeń trafnie opisuje Twoje doświadczenia związane z pracą tymczasową: <ul style="list-style-type: none"> Praca tymczasowa pozwoliła mi poprzez szkolenia nabyć nowe kwalifikacje i umiejętności, Dzięki pracy tymczasowej poznałem ludzi, którzy mogą pomóc mi w przyszłości w zdobyciu stałego zatrudnienia, Praca tymczasowa jest dla mnie dobrym sposobem na zdobycie nowych praktycznych doświadczeń zawodowych, W trakcie pracy tymczasowej jak dotąd raczej nie nauczyłem się niczego nowego – wykorzystywałem wyłącznie to, co umiałem już wcześniej.
	Czy podczas wykonywania przez Ciebie pracy tymczasowej wystąpiły kiedykolwiek któreś z poniższych problemów?
	Jakie są w Twoim przypadku najważniejsze zalety pracy tymczasowej?
	Jakie są w Twoim przypadku główne wady pracy tymczasowej?
Stosunek do pracy tymczasowej	Dlaczego podjąłeś (-aś) zatrudnienie w formie pracy tymczasowej?
	Czy chciał(-a)byś zmienić swoje tymczasowe zatrudnienie na zatrudnienie stałe?
	Czy uważasz, że aktualnie wykonywana przez Ciebie praca tymczasowa może korzystnie wpłynąć na Twój rozwój zawodowy?
	Biorąc pod uwagę swoje odpowiedzi na pytania zawarte w tej ankiecie, jak ogólnie oceniasz oceniasz pracę tymczasową jako formę zatrudnienia?
Metryczka	Płeć
	Wiek
	Posiadane wykształcenie
	Pobieranie emerytury
	Pobieranie renty inwalidzkiej
	Posiadanie grupy inwalidzkiej (orzeczenia o niepełnosprawności)
	Aktualne miejsce zamieszkania
	Forma umowy z APT
	Posiadane lub wyuczone zawody

Źródło: opracowanie własne na podstawie kwestionariusza ankiety, Załącznik nr 1

- czy praca tymczasowa pomaga w przyszłości w znalezieniu stałej pracy;
- czy praca tymczasowa może w przyszłości utrudnić uzyskanie stałej pracy;
- czy planują w przyszłości podjąć pracę tymczasową.

Ostatnim modulem badawczym był wywiad ustrukturyzowany z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej. Pierwsza części wywiadu dotyczyła ogólnej charakterystyki badanej APT, jej pozycji rynkowej, specjalizacji, wielkości i metod prowadzonych rekrutacji. Dalsza część dotyczyła charakterystyki pracowników tymczasowych w województwie łódzkim, ich kwalifikacji oraz zatrudniających ich pracodawców użytkowników i ich strategii działania. Część trzecia wywiadu to szczegółowy opis portfela pracowników tymczasowych będących w ofercie agencji. W dalszej kolejności sondowana była opinia na temat wpływu pracy tymczasowej na karierę zawodową pracowników. Ostatnia część wywiadu dotyczyła współpracy APT z innymi podmiotami rynku pracy w regionie łódzkim.

4. Realizacja badań nad pracą tymczasową w regionie łódzkim

Wszystkie badania zostały przeprowadzone w pierwszym półroczu roku 2013 na terenie Łodzi. Szczegóły dotyczące zakresu prowadzonych badań przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Liczebność prób oraz organizacje (lub kierunki studiów), w których prowadzono badania

Nazwa badania	Liczebność próby	Organizacje (kierunki studiów) objęte badaniem
Wywiady z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej	3	Manpower Jobman Flexidea
Ankieta skierowana do specjalistów ds. zasobów ludzkich lub kierownictwa działów personalnych	4	Dakri Dalkia Hutchinson Selgros
Ankieta skierowana do kierowników liniowych zespołów zatrudniających pracowników tymczasowych	32	Dalkia Hutchinson Selgros Producent AGD X
Ankieta skierowana do pracowników tymczasowych w przedsiębiorstwach-użytkownikach	126	Dalkia Hutchinson Producent AGD X
Sondaż wśród studentów studiów II stopnia dotyczący oceny pracy tymczasowej w kontekście budowania kariery zawodowej	390	Ekonomia Finanse i rachunkowość Informatyka i ekonometria Logistyka Polityka społeczna Socjologia
Ankieta skierowana do studentów studiów II stopnia, którzy w trakcie sondażu wskazali, że aktualnie świadczą pracę tymczasową	43	Ekonomia Finanse i rachunkowość Informatyka i ekonometria Logistyka Polityka społeczna Socjologia

Źródło: opracowanie własne.

Wywiady oraz badania ankietowe w przedsiębiorstwach były prowadzone osobiście przez pracowników i doktorantów Katedry Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Ankiety były przekazywane do działów personalnych w przedsiębiorstwach wraz z kopertami zwrotnymi dla zachowania anonimowości. Następnie były dystrybuowane przez dział personalny do kierowników liniowych, którzy przekazywali je pracownikom. Po wypełnieniu przez chętnych pracowników, kwestionariusze, każdy w osobnej zaklejonej nieoznaczonej kopercie, były odbierane z przedsiębiorstw. Taka procedura zapewniała maksimum anonimowości respondentów, zachowując poszanowanie dla reżimu pracy. W przypadku sondażu i ankiet skierowanych do studentów badania były prowadzone przez członków działającego przy Katedrze Studenckiego Koła Naukowego Polityków Społecznych „Desiderium” z wykorzystaniem ankiety audytoryjnej w trakcie zajęć na poszczególnych kierunkach.

Oszacowanie liczby agencji tymczasowych działających w regionie łódzkim jest bardzo trudne, gdyż nie ma jednego rejestru skupiającego tylko takie organizacje. Podlegają one jedynie wpisowi do Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia (w województwie łódzkim na dzień 19.10.2013 w rejestrze było 216 podmiotów), gdzie oprócz APT znajdują się również wszelkie firmy zajmujące się ogólnie rozumianym pośrednictwem pracy, doradztwem personalnym oraz poradnictwem zawodowym. Sprawę oszacowania liczby APT w województwie utrudnia też fakt, że wiele z działających agencji to oddziały podmiotów zarejestrowanych w innych regionach kraju (o czym szerzej pisano w rozdz.VI). Agencje pracy tymczasowej, zostały wytypowane do badania poprzez dobór celowy tak, aby reprezentowały różną wielkość, zasięg i poziom organizacyjny. Dzięki temu uchwycono charakterystykę i sposób działania właściwy dla różnych typów agencji pracy tymczasowej.

W badaniu uczestniczyły:

- Manpower, oddział łódzki – jest to część Manpower Group, ogólnosiwiatowej korporacji, która poza pośrednictwem pracy tymczasowej, zajmuje się również wieloma innymi usługami z zakresu konsultingu i outsourcingu zasobów ludzkich²;
- Jobman, oddział łódzki – jest to część ogólnopolskiej agencji pracy tymczasowej. Właścicielem tej sieci APT jest Biuro Promo Sp. z o.o., które zajmuje się również świadczeniem innych usług z zakresu doradztwa i outsourcingu zasobów ludzkich³;
- Flexidea Sp. z o.o. to lokalna agencja pracy tymczasowej działająca tylko na terenie Łodzi i okolic. Ich usługi obejmują również doradztwo i outsourcing zasobów ludzkich⁴.

Wybór pracodawców-użytkowników do badania – podobnie jak w przypadku APT - miał charakter doboru celowego, przy czym dobrano jednostki tak, aby reprezentowały różne branże (produkcja przemysłowa, handel, produkcja i dystrybucja ciepła) oraz potrzeby korzystania z usług pracy tymczasowej (np. sezonowe niedobory kadrowe, czy rekrutacja pracowników na stałe). Przedsiębiorstwa te różniły się również liczbą zatrudnianych pracowników, w tym pracowników tymczasowych. Dzięki

² <http://www.manpower.pl/pl/site.html#>. [dostęp z dn. 19.10.2013].

³ http://www.biuropromo.pl/biuropromo/o_firmie. [dostęp z dn. 19.10.2013].

⁴ <http://www.flexidea.pl>. [dostęp z dn. 19.10.2013].

takiemu podejściu udało się dotrzeć do różnych typów pracowników tymczasowych oraz napotkać różne strategie zatrudnienia tymczasowego. Niestety, nie wszyscy pracodawcy wyrazili ostatecznie chęć współpracy i badania pracowników tymczasowych zrealizowano jedynie w trzech przedsiębiorstwach, a ankiety z kierownikami linowymi przeprowadzono w czterech. Warto jednocześnie nadmienić, że dobór zarówno kierowników, jak również pracowników tymczasowych do badania należy uznać za przypadkowy, gdyż był przeprowadzany z osobami, które w trakcie badania były obecne w pracy.

W przypadku sondażu ze studentami wybrani zostali przedstawiciele kierunków o różnym profilu kształcenia – od społeczno-humanistycznego po kierunki ścisłe, jak logistyka, informatyka i ekonometria. Dzięki temu zwiększono prawdopodobieństwo napotkania różnych postaw, opinii, doświadczeń w badanej zbiorowości. Warto również zauważyć, że studenci świadczący pracę tymczasową znaleźli się na każdym z badanych kierunków studiów. Osoby te stanowiły ponad 11% badanej grupy studentów. Podobny rozkład był biorąc pod uwagę tryb studiów. Wśród studentów studiów stacjonarnych pracownikami tymczasowymi było 11,9% (17 osób), a wśród niestacjonarnych 10,5% (26 osób). Może to oznaczać, że praca tymczasowa cieszy się podobnym zainteresowaniem bez względu na tryb studiów, jednak należy oczekiwać, że motywacja do podjęcia tej formy zatrudnienia była w tych grupach odmienna, co będzie również przedmiotem rozważań w dalszej części niniejszej publikacji.

Podsumowując, przeprowadzony dobór badanych populacji daje szansę na dobry opis analizowanego zagadnienia przynajmniej jako studium przypadków, co może być wstępem do bardziej rozbudowanych badań w przyszłości. Badanie te powinny dostarczyć wystarczających informacji do realizacji założonych celów badawczych i weryfikacji przyjętych hipotez.

Netografia

- <http://www.manpower.pl/>. [dostęp z dn. 19.10.2013].
- <http://www.biuropromo.pl/>. [dostęp z dn. 19.10.2013].
- http://www.flexidea.pl. [dostęp z dn. 19.10.2013].